



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Yhteisöllisyys ja yhteisöllinen johtaminen työhyvinvointia parantamassa Posion kunnassa

REDU Edu Oy: Asiantuntijat Henna Poikajärvi ja Maria Kianen

Posion kunta: Talous- ja hallintojohtaja Päivi Tuppurainen

Sisällys

- 1. Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen**
- 2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiollesi ja soveltajalle/asiantuntijalle**
- 3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija**
- 4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen**
- 5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset**
- 6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet**
- 7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä**
- 8. Organisaatiosi ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot**

1. Lähtötilanne kohdeorganisaatioissa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Elinvoimainen kunta kykenee tuottamaan asukkailleen hyvinvointia, kun sen toiminta on kunnossa. Posiolla on menossa, niin kuin muissakin kunnissa, tällä hetkellä isoja muutoksia. Posiolla sitä on lähdetty viemään vahvasti strategian ohjaamana. Yhteisöllisyys näyttäytyy edelleen Posion kunnan keskeisimpänä resurssina ja voimavarana.

Kiinnostus tarkastella yhteisöllisyyttä tässä hetkessä lähti liikkeelle yhteiskunnallisesta tilanteesta, jossa koulutus, tehokkuus ja tuotanto, osaamisperusteisuus sekä kaupungistuminen, isot keskittymät ja keskitetyt organisaatiot sekä työyhteisöt haastavat perinteisiä yhteisöllisiä malleja, jotka aiemmin rakentuivat kuin automaattisesti pienemmistä yhteisöistä, joilla oli yhteinen tavoite ja pyrkimys. Muun muassa talkootyö on ollut vanha, vahva yhteisöllinen toimintatapa.

Perinteisten työorganisaatioiden merkitys yhteisöllisyyden ylläpitäjinä on vähentynyt, kun työt ovat muuttuneet projektimaisiksi, globaaleiksi, paikasta riippumattomiksi ja algoritmien organisoimiksi.

Keventyneissä organisaatioissa työntekijöiden välinen sidoksisuus onkin heikentynyt ja lisännyt työntekijöiden eriytymistä toisistaan. Haluttiin lähteä tarkastelemaan ja kehittämään tätä pienen kunnan näkökulmasta.

2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys organisaatiolle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Yhteisöllisyys ja yhteisöllinen johtaminen työhyvinvointia parantamassa Posion kunnassa-kehittämishojelman tavoitteena on työntekijöiden kehittäminen yhteisöllisesti, minkä myötä asiakaslähtöisyys paranee. Ohjelmalla kehitetään yhteisöllisiä toimintatapoja sekä lisätään työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyisyyttä kehittämällä johtamisosaamista yhteisöllisen johtamisen suuntaan.

Vuonna 2018 Posio kehitti Työsuojelurahaston rahoittamana Hyvinvointijohtamisen mallin, joka toimii tukena henkilöstön kokonaisvaltaisessa hyvinvointijohtamisessa. Hyvinvointijohtamisen mallilla parannetaan työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä konkreettisten toimenpiteiden ja johtamisen käytäntöjen avulla. Tässä hankkeessa tavoitteena oli kehittää uusia toimintatapoja vastaamaan kuntasektorin muutosta, ja nämä syntyneet uudet toimintatavat päivitetään hyvinvointijohtamisen malliin uusiksi yhteisöllisiksi käytännöiksi.

Hankkeessa toteutettiin työpajoja koko henkilöstölle. Yhdessä kehittämällä ja oivalluttamalla osallistettiin koko henkilöstö organisaation kokonaisvaltaiseen kehittämisprosessiin. Oivalluttaminen on ratkaisukeskeistä kehittämistä, jossa henkilö itse ratkaisee erilaisia haasteita eteenpäin pääsemiseksi. Osallistamalla henkilöstöä, saadaan henkilöstö innostettua ja sitoutumaan tuleviin käytäntöihin. Työpajoissa sovellettiin erilaisia osallistavia työskentelytapoja ja fasilitointimenetelmiä.

Hankkeen viitekehys rakennettiin tulevaisuuden työelämän, työyhteisötaitojen, hyvän asiakaspalvelun ja yhteisöllisyyden ympärille. Johtamisen kehittäminen tulee valmentavan ja yhteisöllisen johtamisen viitekehyksistä. Hyvinvoinnin elementit, joita asiakasorganisaatioissakin tavoitellaan myös kehittämisohjelman myötä, ovat muun muassa positiivisuus, kytkeytyminen ja mukaan pääseminen, vuorovaikutukselliset toimintatavat sekä yhteisöllisyys ja synergia.

Hankkeessa syntyi uusi liiketoimintamalli palvelun tuottajalle osaamisen kehittämis- ja koulutuspalvelutuotteisiin. Palvelun tuottaja saa hankkeen toimista kattavan mallin julkisen organisaation toimintatapojen uudistamiseen vastaamaan tulevaisuuden tarpeita. Mallia voi hyödyntää tarjotessa asiantuntijapalveluita muille Lapin kunnille, joilla tavoitteena on pitää kunta elinvoimaisena.

3. Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeen viitekehysten keskiössä on uudistunut työelämä. Esitetyt näkemykset yhteisöllisyyden vaikutuksesta työhyvinvointiin perustuvat aiempiin tutkimuksiin sekä käytännöstä nousseisiin havaintoihin. VUCA (volatile, uncertain, complex, ambiguity) -maailmassa oman toiminnan johtaminen korostuu. Näissä nopeissa ja voimakkaissa muutoksissa tarvitaan työn tekemisen uusiutumista ja uudistumista. Oppimisen edellytyksenä on aktiivinen vuorovaikutus. Yhteen liittyminen ja yhdessä oppiminen ovat pitkäkestoisia prosesseja. (Leponiemi, Ulriika (2019), Kollektiivinen kapasiteetti. Yhteisöllisyys pienen kunnan johtamisessa; Kurttila Minna, Laane Taina, Saukkola Kirsi ja Tranberg Tiina (2010), Arvostus – valmentava kirja esimiehille; Kilja Päivi & Poikajärvi Henna (2021), Yhteisöllisyyden merkitys on muotoutumassa uudella tavalla-artikkeli 9.12.2021; Nikkilä Leena & Paasivaara Juhani (2010), Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia.)

Tarvitaan keinoja itsensä johtamiseen ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen yhteisöllisenä voimavarana. Työhyvinvointi tehdään yhdessä ja hyvinvoiva työyhteisö tekee tulosta. Hyvinvoivassa työyhteisössä tutkitusti myös asiakas voi paremmin, oli hän lapsi, oppilas/opiskelija, ikäihminen tai kuka tahansa. Energisoiva yhteisöllinen työntekijä auttaa koko yhteisöä onnistumaan. Työntekijän tärkein työväline on oma persoona ja työn tekemisellä tuetaan yhteistä ymmärrystä ja tuotetaan synergiaa. (Leponiemi, Ulriika (2019), Kollektiivinen kapasiteetti. Yhteisöllisyys pienen kunnan johtamisessa; Kurttila Minna, Laane Taina, Saukkola Kirsi ja Tranberg Tiina (2010), Arvostus – valmentava kirja esimiehille; Kilja Päivi & Poikajärvi Henna (2021), Yhteisöllisyyden merkitys on muotoutumassa uudella tavalla-artikkeli 9.12.2021; Nikkilä Leena & Paasivaara Juhani (2010), Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia.)

Näissä nopeissa ja voimakkaissa muutoksissa tarvitaan myös johtamisen uusiutumista ja uudistumista. Tarvitaan keinoja itsensä johtamiseen ja muiden johtamiseen. Kykyä olla läsnä, kuunnella ja kuulla, huomioida, välittää, kannustaa ja tukea. Keskusteleminen ja fasilitoivat työtöteet tukevat yhteisöllistä ja osallistumista mahdollistavaa johtamista. Energisoiva yhteisöllinen johtaja auttaa koko yhteisöä onnistumaan ja hyvinvoiva työyhteisö tekee tulosta. Johtajan tärkein työväline on oma persoona ja johtamisella tuetaan yhteistä ymmärrystä ja tuotetaan synergiaa. Luottamus syntyy ajan myötä ja se tuottaa innostusta, joka on taas polttoainetta kehittämiselle. Henkilöstön välillä välittyi luottamus ja avoimuus, unohtamatta huumoria ja rakentavaa väittelyä. Yhdessä pysähtyen mahdollistetaan oman työyhteisön tilan ja keskeisten kysymysten kirkastaminen. (Leponiemi, Ulriika (2019), Kollektiivinen kapasiteetti. Yhteisöllisyys pienen kunnan johtamisessa; Kurttila Minna, Laane Taina, Saukkola Kirsi ja Tranberg Tiina (2010), Arvostus – valmentava kirja esimiehille; Kilja Päivi & Poikajärvi Henna (2021), Yhteisöllisyyden merkitys on muotoutumassa uudella tavalla-artikkeli 9.12.2021; Nikkilä Leena & Paasivaara Juhani (2010), Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia.)

Hankkeen toteuttajakumppaniksi valittiin REDU Edu Oy, moniammatillinen Lapissa toimiva aikuiskouluttaja. REDU Edu Oy:ssä on laaja alueellinen työelämäntuntemus ja osaamista osallistavaan, yhteisölliseen kehittämiseen. REDU Edu Oy toteutti hankkeen kehittämistoimet yhdessä Posion kunnan kanssa suunnitellun toteutussuunnitelman mukaisesti.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hankkeen työsuunnitelma koostui vuorovaikutteisista lähi- ja etätyöpajoista fasilitoivien ja toiminnallisten menetelmin. Toinen osa työpajoista oli koko henkilöstön työpajat, joiden tavoitteena oli asiakaspalveluosaamisen kasvattaminen yhteisöllisin menetelmin ja toinen osa esihenkilöiden osaamisen kehittäminen yhteisöllisin menetelmin.

Oppiminen tapahtui aktiivisen vuorovaikutuksen kautta. Yhdessä pysähtyen tarkasteltiin oman työyhteisön tilaa ja kirkastettiin keskeisiä kysymyksiä sekä etsittiin yhteisöllisiä ratkaisuja. Työntekijäryhmät olivat erittäin sitoutuneita ja aktiivisia.

Kehittämishjelma

- 13.4.2022 klo 8.30-12:
 - Minä esihenkilönä. Ymmärtää miten itse käyttäytyy ja miten muut.
- 12.5.2022 klo 8.30-12:
 - Valmentavan ja yhteisöllisen johtamisen työkalut.
- 14.9.2022 klo 8.30-12:
 - Kuinka johdan toiminnallisia ja rakenteellisia muutoksia?
- 16.11.2022 klo 8.30-12:
 - Tiedoilla johtaminen osana yhteisöllistä johtamista.
- 7.2.2023 klo 8.30-12:
 - Työkaluja oman johtamistyön hallintaan ja ajankäyttöön.
- 10.5.2023 klo 8.30-12:
 - Käytännön vinkkejä etäjohtamiseen.
- 9.11.2023 klo 8.30-12 (pyydettyä lähitoteutus):
 - Vahvistaa moninaisuuden johtamisen taitoja.

Oman toiminnan arviointi ja itsensä johtaminen

JOHTORYHMÄ:

- 8.12.2022 klo 9-10
- 15.3.2023 klo 9-10
- 7.9.2023 klo 9-10

ESIHENKILÖT:

- 3 x 1h jokaisen esihenkilön kanssa

- 30.3.2022 klo 8.30-12:
 - Etätyöpaja 1: Työhyvinvointi tehdään yhdessä – Mikä ihana työ!
- 4.-5.5.2022:
 - Lähityöpaja 1: Yhteisöllisyys ja itsensä johtaminen
- 21.9.2022 klo 8.30-12:
 - Etätyöpaja 2: Kohtaa ja kuuntele. Vuorovaikutus työyhteisössä.
- 27.-28.9.2022:
 - Lähityöpaja 2: Moniäänisyys ja vuorovaikutus työyhteisössä.
- 9.11.2022 klo 8.30-12:
 - Etätyöpaja 3: Luottamus: Voimavarana ja taitona.
- 9.2.2023 klo 8.30-12:
 - Etätyöpaja 4: Läsnäolon taidot avuksi hektiseen arkeen.
- 11.-12.4.2023:
 - Lähityöpaja 3: Minä hyvinvoivana asiakaspalvelijana.
- 6.9.2023 klo 8.30-12:
 - Etätyöpaja 5: Tunnistetaan tulevaisuuden kannalta keskeisiä muutoksia.
- 13.-14.9.2023:
 - Lähityöpaja 4: Oman toiminnan arviointi ja itsensä johtaminen osana työyhteisöä. (Sis. C&Q osaamiskartoitus)
- 16.11.2023 klo 8.30-12:
 - Etätyöpaja 6: Elinvoimainen kuntaorganisaatio.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Muuttuneessa yhteiskunnallisessa tilanteessa on monissa eri yhteyksissä nostettu esiin samoja tärkeiksi koettuja ilmiöitä, joista yhteisöllisyys rakentuu, monenlaisin eri käsittein. Samaa linjaa noudattelivat Posiolla esiin nousseet ilmiöt ja käsitteet, kuten: Toimiva vuorovaikutus, positiivinen vuorovaikutus, kuuntelu, kohtaaminen, arvostava viestintä ja keskustelu, avoimet kysymykset, dialogisuus, aktiivinen, oikeudenmukainen, arvostava ja sanaton viestintä, yhteisön moninaiset äänet. Kun vuorovaikutus työpaikan verkostoissa toimii, verkostot tuottavat tuloksia ja näin saadaan synergiaetuja. Vuorovaikutuksen laadulla on merkitystä tuottavuuteen ja organisaation toimintakykyyn.

Työyhteisötaidot puolestaan rakentavat siltaa hyvän johtajuuden ja yhteisöllisyyden välille. Lisäksi korostuivat yksilölliset arvot, kuten jatkuva oppiminen, uudistumiskyky ja oman työuran hallinta. Tunteet ja tunnekäyttäytyminen sekä minätietoisuus työyhteisössä, jaettu vastuu ja yhteistyö sekä luottamuksen tärkeys.

Yhteisöllisyyteen liitetään myös terveyden, työhyvinvoinnin ja työnilon päämääriä. Se näkyy suoraan tai välillisesti yhteen hiileen puhaltamisena tai työpaikan yhteishenkenä. Posiollakin näkyy, että yhteisöllisyys on yhteistä huolenpitoa ja asioiden hoitoa koko kuntayhteisön hyväksi. Se on siis yhteisön yhteinen ominaisuus – siinä näkyy vuorovaikutteinen tekeminen, jossa yhdistellään toimijoiden resurssuja yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Tässä kehittämishjelmassa esiin nostetut näkemykset ja käytännössä esiin nousseet havainnot tukivat Artikkelista: ”Yhteisöllisyyden merkitys on muotoutumassa uudella tavalla” 9.12.2021 –

Poikajärvi Henna, Kilja Päivi sekä ”Kollektiivinen kapasiteetti” Yhteisöllisyys pienen kunnan johtamisessa 22.11.2019 – Leponiemi Ulriika -väitöskirjassa esiintyneitä näkemyksiä yhteisöllisyydestä. Yhteisöllisyys Posion kunnassa näkyy monissa asioissa, eri tavoin ja erilaisina toimintatapoina.

Posiolla on sijaa myös uusille ja erilaisille toimijoille, ei vain yhteisöön aina kuuluneille juureville Posiolaisille. Yhteisöllisyys onkin myös erilaisuuden harmoniaa, jossa kaikilla on sama suunta yksilöllisesti toteutettuna. Posion kuntaan halutaan avoin ja osallistava ratkaisukeskeinen työkuultuuri, jossa näkyy yhteisöä arvostava toiminta, etsitään ja löydetään ratkaisuja yhteistyössä ja kannustetaan yrittämään sekä annetaan kiitosta. Yhteisöllisyys luo yhteenkuuluvuutta ja synergiaa sekä tarjoaa psykologista turvaa yhteisön jäsenille. Synergia syntyy siitä, että ihmiset kunnioittavat toisiaan ja keskinäisiä sitoumuksiaan. Posiollakin nostettiin esille yhteinen näkemys perustehtävästä ja palveluista. Kaikkia sitovat pelisäännöt sekä palvelulupaus ja palveluiden jatkuva kehittäminen. Vahvan yhteisöllisyyden mukaan kunnassa löytyy uskoa omiin voimavaroihin sekä sinnikkyyttä yrittää ja tehdä, palveluja kehitetään innovatiivisesti yhteistyöllä asiakas huomioiden.

Posiolla näkyy vahva halu ihmisläheiseen ja kuntalaisista välittävään toimintaan. Välittyy yhteisvastuu tavoitteiden saavuttamisesta, työn ilo sekä toimintakyky, tätä kautta halutaan saada tyytyväisiä asiakkaita ja kannattavia kuntapalveluja. Posiolla on pienen luonnonläheisen kunnan mahdollisuudet vaikuttaa omaan hyvinvointiin ja palautumiseen. Samoin työyhteisön ja perheyhteisöjen tuki koettiin merkittäväksi tässä.

Ihmisten välinen yhteistyö ja monenlaiset yhteistyön muodot nousivat esille sekä se, että yhteisöllisyys ei ole pysyvä tila, vaan jatkuvassa muutoksessa. Yhteistyön muodoissa nousi kuitenkin jo heti kehittämistyön alkuvaiheessa esille se, että yhteistyötä eri palvelusektoreiden tai toimialojen kesken tehtiin mielellään vain, jos se oli merkityksellistä oman työn kannalta.

On tärkeää, että kunnissa nähdään sekä haasteet että mahdollisuudet, koska näin saadaan näkyväksi asioita, joita kunnan kannattaa tehdä ja joiden kautta se saa alueelleen elinvoimaisuutta. Vaikka Posion kunnassa nostettiin esiin haasteet ja kritisoitiin valintoja, toimenpiteitä tai päätöksiä, silti optimistisuus säilyi, usko kunnan ja kuntalaisten tulevaisuuteen. Nostettiin esille, että kuntaan identifioituminen on monisyinen prosessi, joka vaihtelee mm. henkilöiden, persoonallisuuksien, alueella asuttujen vuosien määrän ja elämäntilanteen mukaan.

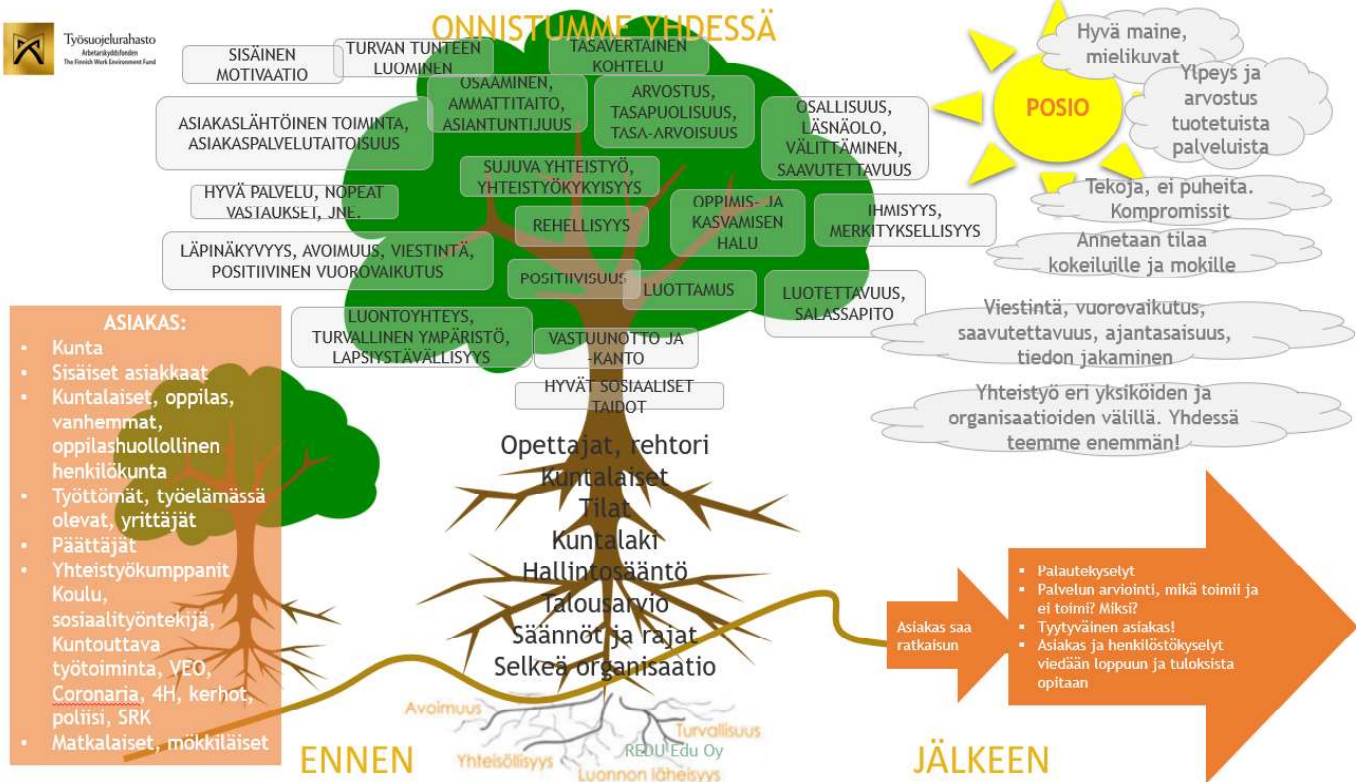
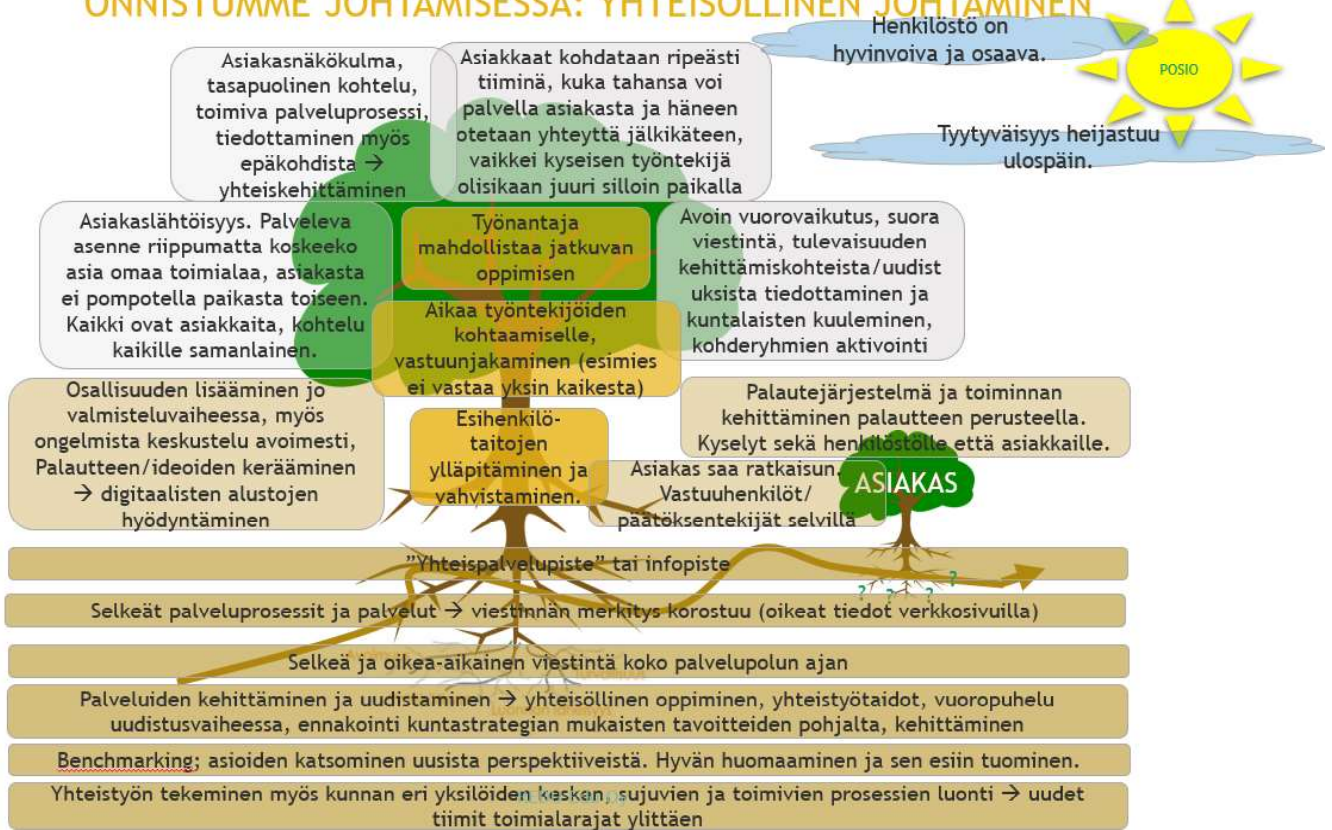
Yhteisen toimintakulttuurin löytämisessä on haasteensa. Yhteisöllisyyden syntyminen ja olemassaolo täytyy olla omaehtoista ja sisäsyntyistä, siinä täytyy olla mukana henkilökohtainen motivaatio. Posion kunnalla on vahva kuntatunteetti. Myös Posion kunnan toiminnasta välittyi jonkin verran vielä niinkin vahvat juuret, että ne näkyivät perinteinä, joita voi olla vaikeakin muuttaa, vaikka tarvetta muutokseen koettaisiinkin. Nk. ”tapa toimia” sitoo voimakkaasti ja voi jopa rajoittaa joustoa ja liikkumavaraa. Tätä työstäessämme puhuimme myös nk. ”menneisyyden painosta”.

Posion johto nosti esihenkilötyössään keskiöön samoja tärkeitä koettuja ilmiöitä, joista yhteisöllisyys rakentuu, monenlaisin eri käsittein johtamiseensa kuuluvana. Tästä rakentui selkeästi yhdistävä ja yhteisöllinen johtaminen.

Toimintaympäristön nopea muutos vaikuttaa väistämättä perinteisen yhteisöllisen tekemisen kulttuuriin. On muotoutumassa uusi yhteisöllisen tekemisen kulttuuri, jolla vastataan toimintaympäristön nopeisiin muutoksiin.

Jatkuvaa yhteydenpitoa ja koordinoitua tarvitaan edelleen Posion kunnan toiminnassa. Tämän pitää yltää yli eri palvelusektoreiden ja lautakuntien, kuntalaisiin, yhteistyötoimijoihin, yrityksiin ja valtion taholle saakka. Posio onnistuu yhdessä elinvoimaisen kunnan rakentamisessa.

ONNISTUMME JOHTAMISESSA: YHTEISÖLLINEN JOHTAMINEN



Hankkeen tuloksena Kuntaorganisaation hyvinvointijohtamisen malli päivitettiin yhdessä koko henkilöstön kanssa työkirjaksi. Alun perin Kuntaorganisaation hyvinvointijohtamisen malli luotiin vuonna 2018 Työsuojelurahaston rahoittamana. Päivitys oli tarpeellinen toimintaympäristön muutoksista johtuen. Hyvinvointijohtamisen työkirja otetaan päivittämisen jälkeen aktiivisesti esihenkilöiden työkaluksi johtamiseen.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeen arviointimenetelmänä oli jatkuva arviointi. Arvioinnin perusteella ryhmäjakoihin tehtiin muutoksia; koulun ja varhaiskasvatuksen henkilöstölle järjestettiin omat työpajansa, ja kunnan muu henkilöstö osallistui omiin työpajoihinsa. Työpajat tuotiin myöhemmin lähemmäs työpaikkoja tai jopa työpaikoille helpottamaan niihin osallistumista. Myös esihenkilöiden viimeinen etätyöpaja vaihdettiin esihenkilöiden ja johdon toivomuksesta lähityöpajaksi.

Työpajoissa kysyttiin työntekijöiltä ja esihenkilöiltä palautetta hankkeen toimista. Palautteet olivat vaihtelevia: osa koki työpajojen työllistävän lisää jo kiireistä arkea ja näkivät aiheet liian kaukaisiksi omasta työstä, osa taas koki työpajojen sisällöt tärkeiksi ja hyvinvoinnin kannalta merkittäviksi. Jatkossa kehittämishankkeet olisivat suositeltavaa kiinnittää osaksi arkityötä ja kehittämistä, näin ne koettaisiin merkittävämmiksi ja ne vastaisivat paremmin arjen työn tarpeisiin. Tätä kautta myös lisätyöllistävä vaikutus olisi vähäisempi.

Posion kunnan johtoryhmä arvioi hankkeen toimien edistymistä jatkuvan arvioinnin periaattein säännöllisesti ja asetti työpajoihin painopistealueita ja suuntaviivoja.

Kehitettyjä toimintamalleja käyttöön ottamalla kunta muuttuu yhä elinvoimaisemmaksi ja yhteisöllisemmäksi, mikä heijastuu suoraan niin sisäiseen kuin ulkoiseenkin asiakaspalvelukokemukseen, sekä resursseihin ja tulokseen.

Hankkeen toimintamallit tuotteistetaan osaksi palvelun tuottajan kehittämispalvelujen myyntiä muille pienille kunnille.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Sisäinen viestintä:

Hankkeen aikaisessa viestinnässä hyödynnettiin Posion kunnan sisäisen viestinnän kanavia, sähköpostia ja Liiteriä, jonne kaikki työpajoissa tuotetut materiaalit tallennettiin. Liiteriin tallennettiin hankkeen materiaaleista ja tuotoksista materiaalipankki.

Hankkeen tulokset tiedotettiin ensin koko Posion kunnan henkilöstölle, jonka jälkeen tulokset lähetettiin johtoryhmälle ja esihenkilöille jatkotyöstettäväksi. Lisäksi Posion kunnassa oleva kaikille avoin työkalu Kuntaorganisaation työhyvinvointimalli päivitettiin hankkeen aikana työpajoissa nousseiden toivomusten mukaiseksi. Johtoryhmä hyväksyi ennen työkalun päivittämistä henkilöstön esii nostamat asiat.

Päivitetty työhyvinvointimalli viedään vielä kunnanvaltuustolle hyväksyttäväksi. Hankkeen oppeja sekä palautteita aiotaan hyödyntää tulevilla kehittämishankkeilla ja tulokset esitellään myös kunnanvaltuustolle.

Ulkoinen viestintä ja tulosten hyödynnettävyys:

Hankkeen sisällöistä viestittiin ulkoisesti REDU Edu Oy:n työntekijöiden LinkedIn ja Facebook – profiileissa, hankkeen tulokset myös yhtiön some-kanavilla LinkedIn, Facebook ja Instagram.

Hankkeen toimintatavoista ja etenemisestä oivallettuja sisältöjä, toimintatapoja ja työpajamateriaaleja on mahdollista hyödyntää valmisteilla olevassa REDU Edu Oy:n julkaisemassa artikkelissa, joka löytyy LinkedInissä kaikille avoimena.

Kehitystyön tuloksena saavutetut toimintamallit ja tulokset ovat yleisesti hyödynnettäviä muissakin kuntaorganisaatioissa kehittämään organisaatioiden yhteisöllisiä toimintatapoja ja työhyvinvointia.

8. Organisaatio ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Organisaation tiedot:

Posion kunta

Päivi Tuppurainen, Hallintojohtaja / talouspäällikkö

p. 040 8012 208

paivi.tuppurainen@posio.fi



Asiantuntijatahon yhteystiedot:

REDU Edu Oy

Henna Poikajarvi, Asiantuntija

p. 040 4858 249

henna.poikajarvi@redu.fi



REDU Edu Oy

Maria Kianen, Asiantuntija

p. 040 6688 396

maria.kianen@redu.fi